

新商科理念下创新型管理人才“知识-能力-素质” 体系框架与培养路径研究

汤贤正¹, 何瑛¹, 李雯琦²

(1. 北京邮电大学经济管理学院, 北京, 100876;
2. 中国农业银行北京分行, 北京, 100005)

[摘要] 信息技术的快速发展与更新迭代推动我国传统商科教育向以跨学科融合式教育为核心特质的新商科教育转型。重塑创新型管理人才“知识-能力-素质”体系框架, 既是落实新商科教育教学改革的重要任务, 也是完善人才强国战略的重要基础。结合新商科人才培养的内涵、特征、规律及发展趋势, 从知识结构、思维方式、个性特征、视野与能力结构五个方面构建了新商科理念下创新型管理人才知识、能力、素质协同发展的体系框架, 提出新商科理念下创新型管理人才应当具备专业性与实践性相融合的知识结构, 可转移、可持续的能力结构以及通用、稳定的素质结构, 并从政策、理念、制度和实践层面提出新商科理念下创新型人才培养路径, 为推动商科教育持续调整优化和创新型管理人才培养模式创新变革提供了借鉴与参考。

[关键词] 新商科教育; 创新型管理人才; 知识; 能力; 素质

[中图分类号] G640 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2022)05-0001-08

一、问题的提出

信息技术的快速发展与经济全球化进程的加快推动了社会形态向网络化、共享化、共生化发展, 以大数据、云计算、区块链、人工智能为代表的颠覆性技术通过延伸产品与服务重塑了企业竞争环境。面对产业边界日趋模糊、商业模式日益多元、价值链持续重构和整合的激烈竞争现状, 创新型管理人才成为国家实施创新驱动战略必不可少的关键资源。此外, 生物医药、新能源、新一代信息技术等战略性新兴产业的蓬勃发展也要求管理者具备行业导向的跨学科知识, 2010年,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》更是从国家层面明确了“应用型、复合型、技能型”人才培养目标, 强调要培养具有“全球战略眼光、市场

开拓精神、管理创新能力和社会责任感”的优秀企业家, 并将培育行业导向的创新型管理人才作为实现我国“人才强国”战略的关键任务之一, 这些举措均为新商科教育改革的顺利实施提供了制度保障。当前高校商科人才培养始终存在重理论、轻实践的倾向, 突出强调专业型人才的培养, 对人才综合实力重要性的认识尚显不足。事实上, 创新型管理人才的培养是一项庞大且复杂的系统工程, 在此过程中需要高校、企业、政府三者通力协作。基于此, 以2018年全国教育大会为契机, 新商科概念应运而生, 强调在传统教育基础上融入新技术、新理念、新方法, 通过跨学科的融合式教育培育出具有行业导向的综合型人才。

关于创新型管理人才培养的研究, 经历了由知

[收稿日期] 2022-04-13; **[修回日期]** 2022-06-24

[基金项目] 教育部新文科研究与改革实践项目“思政引领、科技赋能、融合创新: 新文科建设与工商管理专业综合改革与实践”(2021050008); 北京邮电大学教学改革项目“新商科理念下创新型管理人才培养模式探索与实践”(2020CXCY09); 2022年北京高等教育本科教学改革创新项目“基于STEAM融合教育理念的新商科创新人才培养研究与实践”

[作者简介] 汤贤正, 男, 山东枣庄人, 北京邮电大学经济管理学院博士研究生, 主要研究方向: 公司财务与公司治理; 何瑛, 女, 新疆乌鲁木齐人, 博士, 北京邮电大学经济管理学院教授, 主要研究方向: 公司财务与资本市场; 李雯琦, 女, 重庆人, 中国农业银行北京分行客户经理助理, 主要研究方向: 公司财务与公司治理, 联系邮箱: tangxianzheng@126.com

识本位到能力本位,再到素质本位的发展^[1]。“冰山模型”的提出进一步清晰地揭示了知识、能力、素质三者之间的关系:知识与能力如同漂浮在海面上的冰山,易于观测、能够通过后天学习培养,是素质的外显性指标;与此同时,素质还应包括思维方式、个性特征、自我形象、个人动机等隐藏在冰面之下的内在特征,对知识与能力转化为素质起到支撑作用。知识是创新的基础,知识的识别、收集、组织、储存、传播都会对管理者的创造力产生影响^[2],知识体系上管理者需要兼备专业知识与通识知识^[3],知识结构上管理者应当形成科学^[4]、开放^[5]、动态^[6]的知识架构。能力是创新的保障,现有关于创新型管理人才能力结构的研究主要集中于探索创新能力、创业能力、研究能力^[7-8]、实践能力、合作能力、应变能力^[5-6]、自我管理能力和领导能力^[10]等方面。素质是创新的牵引,已有关于素质的研究多是集中于创新思维与创新人格的二维讨论^[11],也有从动机、能力、品格着手的三维论,以及基于冰山模型的知识、思维、人格、能力四维论^[5-7],体现出素质对知识、能力的托底作用。综上所述,现有文献已经意识到知识、能力、素质三者相辅相成的内在关系,但从三者协同发展视角诠释创新型管理人才培养的研究不多。随着信息技术的快速发展和更新迭代,教学资源 and 教学手段得到了极大的丰富,慕课、微课等异地、异时教学手段被广泛应用,翻转课堂、混合式教学、体验式教学等新型教学模式层出不穷,为学生知识获取、能力提升、素质培养提供了全新的助推点。本文基于知识、能力、素质协同发展视角探究了新商科理念下培养创新型管理人才的体系框架及培养路径。

二、新商科理念下创新型管理人才“知识-能力-素质”结构要素与体系框架

(一) 新商科理念下创新型管理人才“知识-能力-素质”结构要素

综合提炼创新型管理人才“知识-能力-素质”结构要素是新商科理念下高校实施创新型管理人才培养的前提条件。本文基于“冰山模型”,通过文献梳理和专家访谈,系统凝练出新商科理念下创新型管理人才实现高素质发展所必须具备的基本要素,具体可分为知识结构、思维方式、个性特征、视野和能力五个层次。

1. 知识结构要素

知识是人类认识与改造世界所发现的客观现象及其规律的总结,既包括概念化、标准化的理论知识,也包括经验化、多样化的实践知识。新商科是数字经济时代商科教育的范式革命^[12],强调了跨学科融合发展的重要性,拓展了传统管理人才的知识结构,表明新商科理念下培养的管理人才不仅需要具备商科专业知识,还要有对理科、工科、文科等相关领域的基本认知。基于此,我们认为创新型管理人才的知识结构应当包括商科知识、工科知识、理科知识、文科知识四个部分:(1) 商科知识。新商科理念下创新型管理人才依旧要保持“商科知识”的主导地位。企业是由各种自然资源、劳动力资源和资本等传统生产要素组成的集生产、销售、运营于一体的生态系统,无论在传统经济时代还是新经济时代,管理者的核心工作都是通过优化配置企业各类稀缺资源以实现企业目标,包括战略制定、流程优化、要素分配等,是一项专业性极强的工作,因此保证商科知识的主导地位是确保管理者能够胜任岗位职责的关键。(2) 理科知识。理科知识是对自然界客观规律的认知与总结,这类知识一方面有助于培养管理者的科学思维,强化其逻辑思维能力,另一方面能够加强管理者处理信息和数据的能力。新商科孕育于大数据时代,信息的网络化、多样化与共享化导致数据资料密度高、价值低,管理者作为企业掌舵人在纷杂的数据中挖掘出有价值的信息是保证企业领先于竞争对手的关键。(3) 工科知识。长期以来我国商科人才培养始终存在重理论、轻实践的问题,导致商科人才与行业需求脱节,其知识结构难以适应高科技、高智能行业发展要求。然而管理者是企业战略的制定者与决策者,缺乏实践指导将直接导致企业经营战略的低效、被动甚至错误,从而导致企业在全球化市场竞争中处于落后地位。随着“中国制造 2025”战略的提出,以互联网和工业智能、高端装备制造、新能源、新材料为代表的新兴产业成为我国产业转型的方向,“通才”型领导人更有助于企业创新^[13-14],因而也要求新商科注重培养管理人才行业导向的工科知识,造就“应用型人才”。(4) 文科知识。新商科理念下创新型管理人才还应具备哲学、法学、心理学等文科知识。一方面文科知识能够隐形制约管理者

行为,如通过塑造管理者良好的价值观与道德观以规范管理者职业行为;另一方面,现代经济社会“人”的重要性愈发明显,企业经营管理中也愈发强调对人的关注,文科知识是提升管理者人文素养、人文情怀的关键。现代企业中雇主不仅期望商科毕业生具备丰富的专业知识,还期望他们拥有扎实的通用知识,具有运用跨学科知识解决问题的能力 and 人际交往能力^[3],因而文科知识也是创新型管理人才知识结构的重要内容之一。

2. 思维方式要素

思维方式是个人看待问题和处理信息的角度、方式、方法的综合体现,是隐藏于“冰山模型”的海面之下、支撑知识转换为能力的核心要素。学术界现有研究普遍认为单一的思维方式并不能支持个体成长为创新人才^[15],本文沿用美国心理学家吉尔福特的观点,将创新型管理人才所需具备的思维方式分为发散思维和聚合思维两个维度:(1) 发散思维。发散思维表现为个体在思考问题时沿着不同角度展开,不受特定规则束缚,也不会沿着固定方向行进,往往能迸发出新奇、独特的想法,包括创新思维、求变思维、迁移转化思维、逆向思维等,是塑造管理人才创新精神的关键要素。(2) 聚合思维。聚合思维强调方向性和条理性,表现为个体将复杂的信息归纳收敛于统一答案,包括演绎思维和归纳思维,其中演绎思维是将普适性原理运用到特殊项目中的思维方式,是通过适应性的推导寻找特定问题的答案;归纳思维则是从特定项目中归纳出普适性结论的思维方式,通过对已有现象的总结,得出普适性的结论;二者是创新型管理人才逻辑能力、推演能力、归纳能力的基础。

3. 个性特征要素

个性特征是个体在具体环境中的行为所反映出的独特心理特征和内部倾向,目前关于人格特征最常用的“大五人格”分类方法的核心思想在于评估个体与自身、与他人、与环境交往时的心理特征,本文借鉴该思路,提出了创新型管理人才所需具备的个性特征:(1) 领导意愿。领导意愿是个体在人际互动中的一种外向性心理特征,体现个体在职业活动中对于成为领导者的动机与诉求,是创新型管理人才所需具备的最基本特征。(2) 包容与利他。包容与利他指个体在人际互动中对于他人行为和

习惯的态度是否友善、宽容、信任,即对个体乐群性的评估。(3) 想象力与好奇心。新商科要求创新型管理人才在思维、视野、习惯等方面保持开放的心态,想象力与好奇心反映出创新型管理人才积极探索环境中未知事物的个性特征,具体包括基于已有经验的联想应用能力以及对于未知事物的关注程度等。(4) 责任心。责任心是个体对自己、他人、组织、社会、国家的情感体现,评估个体行为中的自律性、尽责和追求卓越。对创新型管理人才而言,责任心对其职业发展与个人成就起着奠基性作用。

4. 视野要素

视野是决定个体发展潜力的关键要素,也是决定企业深度、广度、高度的基石。本文在视野层面提出创新型管理人才必须具备竞争意识、国际化意识、全局性意识三方面要素:(1) 竞争意识。竞争意识体现个体在激烈的群体竞争中具有奋发图强、追求卓越的心态,在波诡云谲的市场环境中具有锐意进取、不断革新的意愿。在激烈的市场竞争中,创新型管理人才的竞争意识对于企业不断创新以保持可持续竞争力至关重要。(2) 国际化意识。在经济全球化背景下,越来越多的企业主动践行“走出去”战略,拥抱国际市场,参与全球竞争。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》更是明确提出要培养一批具有全球战略眼光的优质人才,国际化意识对于管理者的重要性在全球化竞争中日渐凸显。(3) 全局性意识。国内市场竞争加剧、国际贸易环境承压较大的现状要求创新型管理人才必须具备全局性意识,具体表现为正视并能够妥善应对国内与国际压力,能够综合权衡把握好宏观与微观、政府与市场、集体与个人之间的关系。

5. 能力结构要素

能力是知识的实践转变,也是素质的直接体现,新商科理念下,数字化、信息化、智能化、创新性的经济形态也对创新型管理人才能力结构提出新要求。本文基于现有研究成果,通过专家访谈,提出以高情绪智力、终身学习能力、信息能力和卓越领导力为核心的创新型管理人才能力结构:(1) 高情绪智力。情绪智力(emotional intelligence)指个体对个人情感的识别、理解、管理以及运用能力^[16-17],包括情绪识别能力、情绪调节能力和情

绪表达能力。高情绪智力是区分优秀管理人才与普通管理者的关键因素,一方面,具备高情绪智力的个体对自我情绪的管控能力更强^[18],另一方面,高情绪智力的个体往往以积极的方式对待情绪冲突^[19],从而更容易获得团队成员的信任与尊重^[20]。新商科理念下,产业边界的模糊打破了传统层级式和职能式组织架构,产业融合式发展进程中管理者需要应对更多跨学科、跨领域的挑战,因而高情绪智力在创新型管理人才能力结构中愈发不可或缺。

(2) 终身学习能力。新理论、新技术、新文化的诞生与发展引领企业由“拿来主义”向“自主创新”发展,市场多元化、技术快速更迭与企业间模仿成本降低导致管理者在经营活动中面对复杂多样的新问题、新挑战,市场对创新型人才的需求决定了管理人才必须具备终身学习能力以保证在激烈的市场竞争中保持长久竞争力。古语有云,“吾生也有涯,而知也无涯”,终身学习能力表现为在日常工作中的计划能力、行动毅力和执行力,是管理者学习能力与耐力的综合体现。事实证明,只有具备良好终身学习能力的管理者才能主动并持之以恒地学习以保证其竞争优势,才能持续不断地发现市场中潜在的机会并将其转化为企业实实在在的盈利能力。培育具有终身学习能力的创新型管理人才既是市场对经理人的要求,也是实现我国全面建成“学习型社会”的历史使命。(3) 信息能力。网络的高速发展与信息的全球蔓延改变了人们的生活方式,笔记本电脑和智能手机的普及应用改变了信息的交互方式,打破了信息传输的时间与空间壁垒,信息的网络化与复杂化要求创新型管理人才必须具备良好的信息能力,包括信息感知能力、信息获取能力、信息分析能力、信息处理能力、信息运用能力、信息传递能力以及信息道德等。新商科理念下,信息呈现爆炸式增长态势,表现为信息传播平台多元化、传播速度敏捷化以及传播内容多样化,管理者的信息能力直接决定了企业在市场竞争中的地位,在价值密度低的海量信息中敏锐地察觉有价值的信息并将其运用到公司经营中也成为信息经济时代下对创新型管理人才的新要求。(4) 卓越领导力。卓越领导力是指企业领导在应对激烈的市场竞争时进行企业决策、发挥组织效能、增强员工归属感、提升企业价值的能^[21],包括管理者的

专业能力、个人魅力、管理能力、国际合作能力和变革管理能力。中国企业“人治”氛围浓厚,管理者的卓越领导力既可以直接提升企业价值创造能力,也可以通过提升企业应对内外部环境变化的能力而间接影响价值创造水平^[22]。因此卓越领导力也应成为高校创新型管理人才培养的新目标。

(二) 新商科理念下创新型管理人才“知识-能力-素质”体系框架

在个体成长和发展过程中,知识、能力、素质相互依赖、相互支撑、相互渗透,知识是前提、能力是关键、素质是核心^[23]。具体而言,知识是能力和素质的根基,个体知识的深度与广度会制约能力的发展与表现,知识的积淀与内化会影响素质的形成;能力是知识与素质的联结,能力在受到知识制约的同时会强化个体知识获取,并巩固强化个体素质;素质的内容比知识和能力更加丰富、多元、系统,是一个高度抽象且高度综合的概念,素质形成于知识与能力,但同时也会影响知识的积累与能力的外显。新商科理念下创新型管理人才应当具备专业性、实践性相融合的知识结构,可转移、可持续的能力结构以及通用性、稳定性的素质结构。基于此,本文提出新商科理念下创新型管理人才“知识-能力-素质”体系框架:第一,框架的底层由知识构成(见图1),新商科理念下创新型管理人才知识结构应当包括商科知识、理科知识、工科知识、文科知识四个部分,兼具专业性和实践性。丰富、多元的跨学科知识是支持商科学生由理论派转向行业导向的创新型管理人才的关键,一方面,深厚的应用知识储备能够支撑商科学生专业知识的实践转化,提升其跨领域应对风险、解决问题的实践能力;另一方面,跨学科融合的知识体系有利于个体综合素质的提升,真正在个体发展进程中起到托底作用,为个体的可持续发展提供支撑。第二,框架的中间层由能力构成,新商科理念下创新型管理人才的能力结构必须实现创新性、传统性和基础性的统一,集中体现管理者的高情绪智力、信息能力、终身学习能力和卓越领导力,以上能力需要兼具可转移和可持续的特征。对创新型管理人才而言,信息能力有助于提升对庞杂、广泛、快速更新的跨学科知识的掌握和运用能力,终身学习能力有助于培养良好的学习习惯,高情绪智力有助于提升团队合作

效率, 卓越领导力有助于维持团队凝聚力, 只有同时具备以上四种能力的创新型管理人才才能在不同情境下快速实现能力迁移, 妥善应对各类突发问题, 从而在整个职业生涯中保持可持续发展动力。第三, 框架的顶层为素质, 是在知识与能力基础上真正决定个体潜力的核心要素^[24]。值得注意的是, 在知识与能力向素质转化的过程中, 还需要一些支持要素, 确保知识与能力能够最终升华为素质, 基于此, 本文在创新型管理人才“知识-能力-素质”体系框架中加入了思维方式、个性特征和视野作为支撑要素。具体而言, 思维方式(如发散思维和聚合思维)能够强化个体知识向能力的转化, 个性特征(如领导意愿、责任心、好奇心等)能够塑造个体的行事风格, 视野(如国际化意识、全局性意识)能够影响个体的行为习惯, 最终提升个体素质。

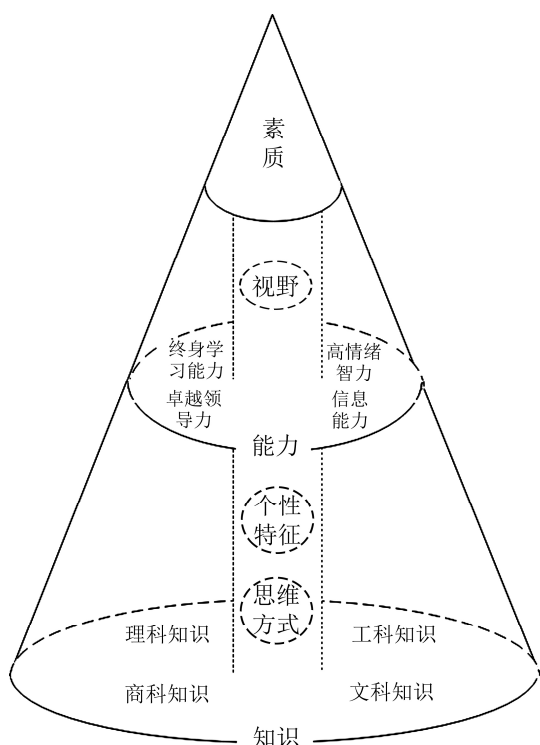


图1 创新型管理人才“知识-能力-素质”体系框架

三、新商科理念下创新型管理人才培养路径

创新型管理人才培养是新经济时代高校商科人才培养的战略任务。不可否认, 现阶段我国商科教育仍存在“模式化教学”等问题^[25], 创新型管理人才培养任重道远。首先, 学科壁垒的存在导致高校内的各学院无论是数量还是质量都尚不足以单独积累一批能够支撑跨学科教学的骨干力量, 全面

培育创新型管理人才“商科、理科、工科、文科”融合的知识结构需要跨学院甚至跨学校合作。在我国现行教学体制下, 不同学院之间的行政管理存在较强的独立性与割裂性, 然而跨学科课程开设涉及方方面面的问题, 需要大量的人力、物力、财力协调配合, 这进一步加大了创新型管理人才培养的难度。其次, 根据新商科理念下创新型管理人才“知识-能力-素质”体系框架可知, 新商科教育对高校实践教学提出了更高要求。尽管高校已逐渐推行校企合作, 建立产学研合作平台, 但校内校外联动性不强的现状也不容忽视, 企业与高校的合作多停留在表面, 技术支持、经验支持、就业支持的融合式发展仍受阻于时间、空间、资金、人力等因素, 最终导致学生学到的理论知识无法有效应用于实践。最后, 从我国当前教育教学实践来看, 教学理念陈旧导致高校未能形成与新型教学理念相匹配的教师激励机制, 高校对教师的激励强度不足、引导方向偏差导致真正着力探索新型教学模式的教师动力不足^[26], 具体表现为以教师为主体的知识传授多沿袭课堂教学的常态, 教师对课堂教学内容的更新速度较慢, 导致学生难以尽快接触行业和学科前沿知识, 对市场现状、经济形势把握不足^[27], 最终表现为商科学生应对新情境和解决新问题的能力欠佳, 难以真正符合新商科教育对创新型管理人才的培养要求。基于此, 本文结合我国商科教育现状及创新型管理人才“知识-能力-素质”体系框架, 提出新商科理念下高校创新型管理人才培养路径。

(一) 欲破坚冰, 政策先行: 创新型管理人才培养需加强政策保障

十年树木, 百年树人, 新商科理念下创新型管理人才培养是一项庞大且复杂的系统工程, 是新经济时代高校商科人才培养的战略任务, 因此分析创新型管理人才培养路径, 必须首先从国家政策着手, 思考整个国家教育体系、科研体制、就业政策的宏观设计^[28]。当前创新型管理人才培养的主要困难在于高校缺乏完整的创新型管理人才培养政策指引, 企业缺乏统一和明确的选人标准, 校企合作缺乏利益与风险共担机制, 导致高校人才供应与企业人才需求存在错位, 校企合作停留在表面, 高校与企业之间的技术转移、资金转移、人才转移缺乏

明朗的政策保障。在此背景下,加强对政策缺损的研究与修复则显得至关重要。首先,教育管理部门应当牢牢把握时代特征与市场需求,及时出台政策要求,明确新商科与新工科、新文科、新农科、新医科等概念的区别与联系,明确未来国家和高校在新商科建设中需要重点发展的专业项目和学科门类,推进商科与理、工、文科深度交叉融合,确保实现商科教育与行业发展对接。其次,政府应当发挥好总揽全局、协调各方的核心领导作用,对重点建设项目提供政策倾斜和资金支持,解决高校、企业、组织机构等部门协同运作过程中的顾虑,如改革企业业绩评价体制,将员工素质纳入考核标准,鼓励企业主动加强与高校合作并积极选聘创新型管理人才;强化行业协会等组织机构在全社会人才培养进程中的参与程度,通过制定奖罚政策和保障政策,引入行业协会力量,引导全社会为共同培养创新型管理人才开展深层次合作。最后,政府必须严格落实政策制度,结合法律法规,从法律层面强化商科教育的政策保障,真正调动全社会力量,逐步建立有层次、有体系、有针对性、有实践性的创新型管理人才培养机制。

(二) 统一思想,理念优先:创新型管理人才培养需创新人才培养理念

新商科概念自2018年12月被提出至今,仍处于孕育阶段,不同高校新商科概念的落地情况与执行进度各异,对此各高校应当深入合作,加强对新商科概念、内涵、特征、路径的研讨,统一思想,明确理念,确保新商科教育得到有序推进。第一,各高校应当根据国家政策指导下,打破原有办学理念,重视终身学习理念、个性化理念和开放性理念。一方面,根据创新型管理人才“知识-能力-素质”体系框架可知,新商科理念下,高校不仅需要重视知识输出,更应当重视培养学生应对新情境、解决新问题的能力,因此必须秉持终身学习理念,培养商科学生的可持续竞争力;另一方面,新商科教育以提升个体创造力为目标,不仅要做到以学生能力为中心,更要做到以学生成长为中心,因此必须秉持个性化理念和开放性理念,全面提升学生综合素质和可持续成长能力^[29]。第二,不同类型高校由于行业背景和学科特色差异,在开展新商科教育过程中面临的机遇与挑战也有所不同,因此各高校应当

根据院校特色因地制宜地深化教学理念、制定具有学科特色的创新型管理人才培养方案,统一教师思想,确保教师理解新商科的时代特点与人才需求特点,引导教师树立创新型、复合型人才培养意识,重视新商科人才培养理念,主动从思想上承担培养创新型管理人才重任。

(三) 行动为基,制度在前:创新型管理人才培养需深化教育教学制度改革

制度是促进规范办学、保证办学质量的根本保证,新商科理念下,高校应当加快制度建设,从教师与学生两方面深化教育教学制度改革。一方面,教师是知识传授的主体,新商科理念下创新型管理人才培养需求的转变对高校教师团队提出了新要求,对此,高校应当结合新商科时代特点,为教师转型提供制度保障。第一,高校应当在明确教师队伍建设的方向与路径基础上优化教师选聘制度,积极探寻具备跨学科知识背景的教师,从而优化师资队伍结构,满足学生个性化培养需求。第二,聚焦新商科理念下卓越师资队伍建设,完善高校教师发展培训制度,包括弥补青年教师教学经验缺乏的不足,提升中年教师跨界融合能力,全方位提升教师队伍在新商科环境下的岗位适应性。第三,健全高校教师考核评价制度,突出教育教学业绩,让创新型管理人才培养与教师职称评定、薪酬奖惩等切身利益挂钩,为教师职业发展路径提供足够的激励保证与正确的方向指引^[30]。另一方面,学生是新商科教育的对象和最直接的利益相关者,然而不可否认,高校学生普遍存在实践经历少、社会认知不清晰、职业规划模糊以及自我驱动力低下的问题,因此学生很难根据社会需求为自己制定明确的长期发展计划,更多是在学校指引下逐步完成阶段性任务,因此高校建立健全与创新型管理人才培育相适应的引导机制也显得愈发重要。第一,高校应当完善学分制度,优化课程时间和课程类型的安排,鼓励学生主动跨专业、跨学科选课,促进复合型人才培养。同时应当明确校际学分认定标准,鼓励综合类院校、理工类院校和财经类院校积极开展跨校合作,促进优质课程在高校间的流动,全面提升各类型院校培育创新型管理人才的能力。第二,高校应当进一步建立合理的考试制度,积极探索多样化的课程考核方式,引导学生不再机械地记忆知识,而

是灵活地运用知识^[31]。同时严格考核质量要求, 完善学业预警机制和淘汰机制, 保证学生学习质量。第三, 高校应当完善以综合素质为导向的评奖评优制度, 引导学生主动参与学科竞赛, 在实践中获取专业知识与前沿知识, 开拓视野, 提升能力, 真正成长为创新型、复合型管理人才。

(四) 扎实落地, 优化布局: 创新型管理人才培养需严格教育教学管理

新商科理念下创新型管理人才培养的扎实落地离不开各高校严格的教育教学管理, 包括优化专业布局、深化课程体系和教学内容改革、创新教学模式三方面。首先, 各高校应着力优化专业布局, 以国家经济建设和学生职业发展需求为导向, 对现有商科专业进行改造和升级, 及时调整办学规模小、社会需求低的红牌专业, 积极开展跨学科专业建设, 集中力量打造示范性新商科专业, 推动创新型人才培养体系落地。其次, 各高校应当进一步深化课程体系改革, 包括优化教学内容改革和加强课程质量建设。一方面, 教师需要根据经济特点和市场现状, 及时编写适用于新商科理念下创新型管理人才培养的教学大纲和通用教材, 注重课程内容设置的宽度和广度, 提升课程的前沿性与时代性, 深度融合跨学科知识。另一方面, 教师需加强课程质量建设, 对基础知识要讲透、讲牢、讲扎实, 对专业知识要讲深、讲懂、讲通, 提高办学质量, 打造精品课程, 真正落实立德树人根本任务。最后, 鼓励教师充分利用信息化教学工具, 创新教学模式, 如全面推广混合型教学模式, 真正落实以学生为中心的个性化教学模式, 实现师生课堂角色的转变, 赋予学生更多的话语权与自由思维能力, 让学生成为课堂的观察者、知识的探索者, 让老师成为课堂的引导者、学生的辅助者, 从而真正激发学生的想象力, 转变学生的思维方式, 优化学生的能力结构, 真正练就商科学生在新经济时代个性化发展和可持续发展的过硬本领。

参考文献:

- [1] 杨琰. 知识·能力·素质·素养: 教育价值追求的不同阶段转向[J]. 教育理论与实践, 2018, 38(28): 13-16.
- [2] 陈抗. 高校知识管理对创新能力影响的实证研究[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2014, 20(4): 194-198.
- [3] KAVANAGH M H, DRENNAN L. What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations[J]. *Accounting & Finance*, 2008, 48(2): 279-300.
- [4] 邢媛媛. 浅析创新型科技人才应具备的基本素质和品格[J]. 科技管理研究, 2008(5): 202-204.
- [5] 朱春玲, 刘永平. 企业创新型人才素质模型的构建——基于中国移动通信集团调研数据的质性研究[J]. 管理学报, 2014, 11(12): 1737-1744.
- [6] 房国忠, 王晓钧. 基于人格特质的创新型人才素质模型分析[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2007(3): 106-109.
- [7] BARRON F. *Creative person and creative process*[M]. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1969.
- [8] 包国宪, 叶杰, 徐越倩. 研究支持视角的创新型管理人才培养[J]. 中国大学教学, 2019(1): 51-55.
- [9] BARRON F. *No rootless flower: An ecology of creativity*[M]. Cresskill: Hampton Press, 1995.
- [10] 王鲁捷. 工商管理专业创新型管理人才培养模式实践研究[J]. 中国高教研究, 2003(3): 90-91.
- [11] 郭广生. 创新人才培养的内涵、特征、类型及因素[J]. 中国高等教育, 2011(5): 12-15.
- [12] 齐佳音, 张国锋, 吴联仁. 人工智能背景下的商科教育变革[J]. 中国大学教学, 2019(Z1): 58-62.
- [13] 赵子夜, 杨庆, 陈坚波. 通才还是专才: CEO 的能力结构和公司创新[J]. 管理世界, 2018, 34(2): 123-143.
- [14] 何瑛, 于文蕾, 杨棉之. CEO 复合型职业经历、企业风险承担与企业价值[J]. 中国工业经济, 2019(9): 155-173.
- [15] 岳晓东, 龚放. 创新思维的形成与创新人才的培养[J]. 教育研究, 1999(10): 9-16.
- [16] GOLEMAN D. *Emotional intelligence*[M]. New York: Bantam Books, 1995.
- [17] BAR-ON R. The Bar-On model of emotional-social intelligence(ESI)[J]. *Psicothema*, 2006, 18(12): 13-25.
- [18] MAYER J D, ROBERTS R D, BARSADE S G. Human abilities: Emotional intelligence[J]. *Annual Review of Psychology*, 2008, 59(1): 507-536.
- [19] SCHLAERTH A, ENSARI N, CHRISTIAN J. A meta-analytical review of the relationship between emotional intelligence and leaders' constructive conflict management[J]. *Group Processes Intergroup Relations*, 2013, 16(1): 126-136.
- [20] 张辉华, 黄婷婷. 情绪智力对绩效的作用机制——以团队信任感知和朋友网络中心为连续中介[J]. 南开管

- 理评论, 2015, 18(3): 141-150.
- [21] 中国科学院“科技领导力研究”课题组, 霍国庆, 苗建明. 领导前瞻力研究[J]. 领导科学, 2006(11): 20-22.
- [22] 罗彪, 张哲宇. 领导力与动态能力对企业绩效影响的实证研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2012, 33(10): 137-146.
- [23] 姚允柱. 基于创新教育的知识、能力、素质关系辨析[J]. 黑龙江高教研究, 2006(11): 20-22.
- [24] 褚宏启. 核心素养的国际视野与中国立场——21世纪中国的国民素质提升与教育目标转型[J]. 教育研究, 2016, 37(11): 8-18.
- [25] 杨晓慧. 我国高校创业教育与创新型人才培养研究[J]. 中国高教研究, 2015(1): 39-44.
- [26] 樊丽明, 杨灿明, 马骁, 等. 新文科建设的内涵与发展路径(笔谈)[J]. 中国高教研究, 2019(10): 10-13.
- [27] 江爱华, 施大宁, 易洋, 等. 新工科背景下的教师跨界发展: 概念模型、工作机制和实施路径[J]. 高等工程教育研究, 2019(4): 46-51.
- [28] 周建松, 陈正江. 新时代中国特色高等职业教育的内涵与发展路径[J]. 中国高教研究, 2019(4): 98-102, 108.
- [29] 申怡, 夏建国. 应用型人才的特点及其培养体系构建[J]. 中国高等教育, 2019(8): 34-36.
- [30] 韩鹏. 对新工科教育理念的思考[J]. 黑龙江高教研究, 2018(8): 58-60.
- [31] 闫治国. “互联网+”成人高等教育的转型发展机制与路径探讨[J]. 中国电化教育, 2018(2): 90-95.

Research on the “knowledge-capability-quality” system framework and cultivation path of innovative management talents under new business education concepts

TANG Xianzheng¹, HE Ying¹, LI Wenqi²

(1. School of Economics and Management, Beijing University of Posts and Telecommunications, Beijing 100876, China;

2. Beijing Branch, Agricultural Bank of China, Beijing 100005, China)

Abstract: The rapid development and update of information technology has gradually promoted the transformation of traditional business education to new business education centered on interdisciplinary integrated education. Reshaping the “knowledge-capacity-quality” system framework of innovative management talents is not only an important task to implement the reform of new business education, but also an important basis for improving the strategy of reinvigorating China through human resource development. Based on the connotation, characteristics, laws and development trends of new business education, this paper constructs the “knowledge-capacity-quality” system framework of innovative management talents from five aspects: knowledge, thinking, characteristics, vision and capability. Innovative management talents should possess professional and practical knowledge, transferable and sustainable capabilities, and general and stable qualities. It also tests the rationality and consistency of this system framework by constructing a scale. Finally, it proposes the paths for cultivating innovative management talents under new business concepts from the policy, idea, system, and practice levels, and provides a reference for reform of business education and cultivation of innovative management talents.

Key Words: new business education; innovative management talents; knowledge; capability; quality

[编辑: 何彩章]